

LE REFERENTIEL
DU FORMATEUR APP 2001

Version 03
Décembre 2001

A. CONCEPTION ET ANIMATION DE LA FORMATION

1 Faire une évaluation diagnostique

2 Mettre en œuvre les parcours de formation

3 Faire un bilan des formations

B. AUTRES ACTIVITES

1 Participer à l'étude des demandes de formation

2 Assurer la maintenance du centre de ressources

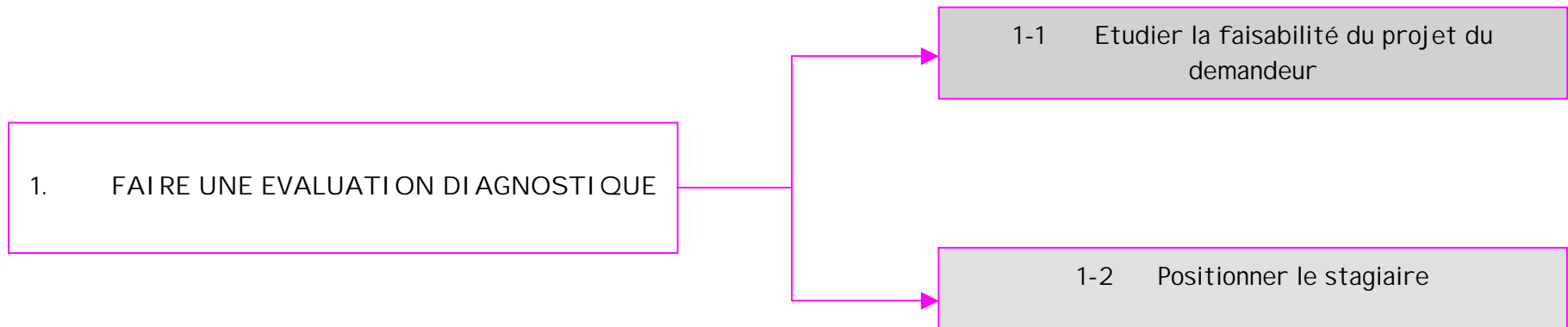
3 Produire des ressources nouvelles

4 Assurer sa formation

5 Autres missions spécifiques

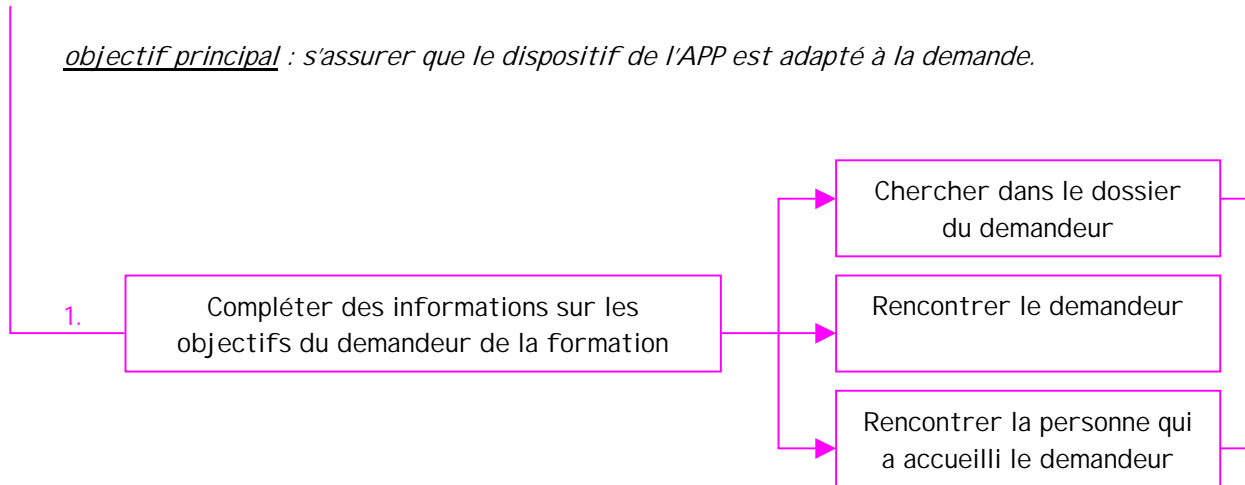
A. CONCEPTION ET ANIMATION
DE LA FORMATION

1. Faire une évaluation diagnostique
2. Mettre en œuvre les parcours de formation
3. Faire un bilan des formations



1-1 Etudier la faisabilité du projet du demandeur de la formation

objectif principal : s'assurer que le dispositif de l'APP est adapté à la demande.



1-1 Etudier la faisabilité du projet du demandeur de la formation

2.1

Etudier les conditions d'accès au métier ciblé

Consulter les ressources documentaires sur les métiers, par domaines professionnels

Faire appel à ses connaissances préalables sur les métiers et leurs conditions d'accès

Consulter les ressources documentaires sur les formations diplômantes et qualifiantes

2.2

Faire choisir une formation au demandeur

2.2.1

Rencontrer le demandeur de la formation

2.2.2

Présenter toutes les possibilités de formations recensées

2.2.3

Faire confirmer son projet de formation au demandeur

1-1 Etudier la faisabilité du projet du demandeur de la formation

3.1

Faire appel à ses connaissances sur les formations dispensées au Greta

3.2

Consulter le catalogue de l'offre de formation des Greta

Le Greta peut-il dispenser la formation choisie ?

non

Donner les coordonnées d'un autre organisme

oui

La formation existe-t-elle ?

oui

Inscrire le demandeur sur une action de formation

non

Construire une nouvelle action de formation

1-2 Positionner le demandeur

objectif principal : mesurer l'écart entre les connaissances actuelles du stagiaire et le niveau de connaissances attendu en fin de formation.

1.

Faire passer une évaluation

1.1

Evaluer le niveau des connaissances spécifiques pour le projet

1.2

Evaluer le niveau dans les matières générales

2.

Traiter les résultats de l'évaluation

2.1

Faire la liste des connaissances spécifiques du projet parmi toutes les connaissances évaluées dans la grille

2.2

Repérer les lacunes du stagiaire dans les connaissances spécifiques de son projet

3.

Evaluer son autonomie

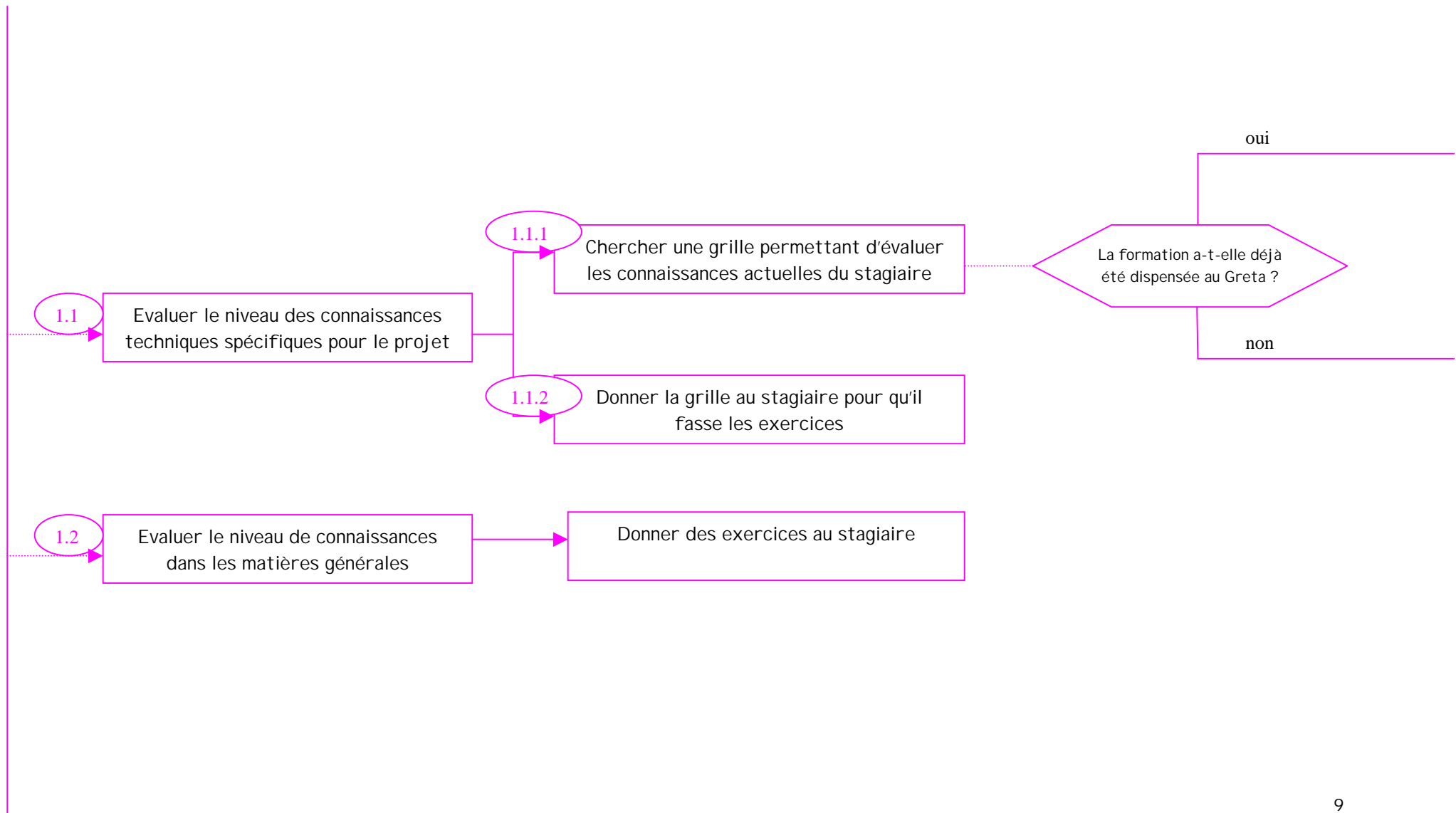
3.1

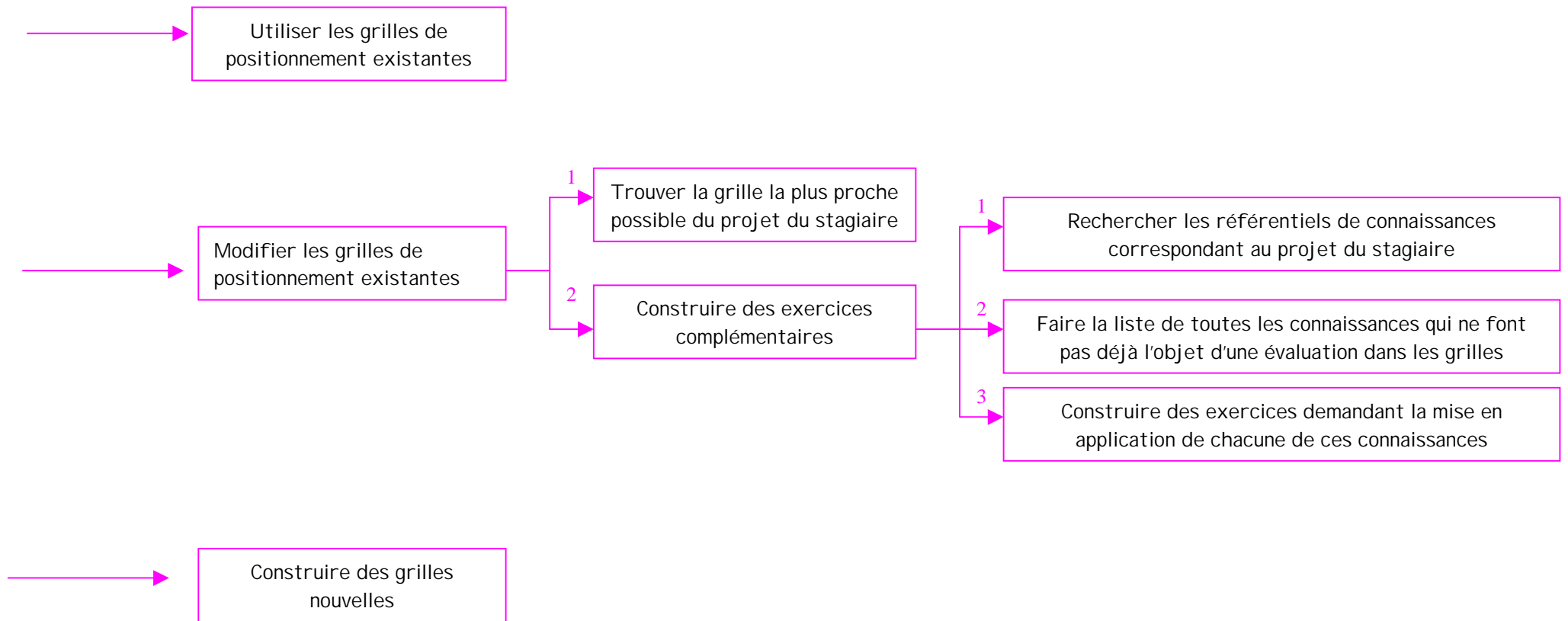
Repérer les difficultés de base

3.2

Proposer une démarche d'apprentissage

1-2 Positionner le demandeur





1-2 Positionner le demandeur

2.1

Faire la liste des connaissances spécifiques du projet parmi toutes les connaissances évaluées dans la grille

2.1.1

Comparer le contenu des grilles d'évaluation avec les référentiels de connaissances du projet du stagiaire

2.1.2

Lister les connaissances communes à ces deux documents

2.2

Identifier les lacunes du stagiaire dans l'utilisation des connaissances spécifiques de son projet

2.2.1

Comparer les exercices réalisés par le stagiaire à un standard de réussite

2.2.1

Lister les écarts par domaines de connaissances

2.2.1

Quantifier l'importance des écarts

2.2.1

Lister les connaissances acquises par le stagiaire

2.2.1

Ecrire les résultats et les appréciations sur la grille de positionnement

2.3

Evaluer un nombre d'heures
Préconiser un volume

2.3.1

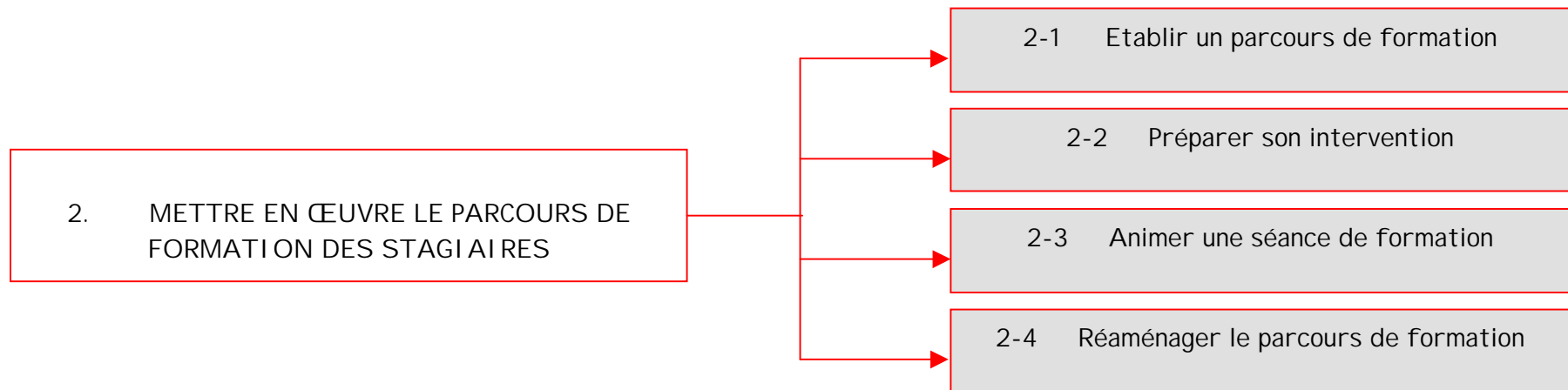
Répartir le nombre d'heures nécessaires au stagiaire pour suivre la formation

2.3.2

Réorienter si nécessaire le stagiaire



Après positionnement : synthèse par le coordonnateur et plan de formation : coût, horaire, calendrier...



2-1 Etablir un parcours de formation

objectif principal : proposer au stagiaire le contenu de formation qui réponde le plus précisément possible à ses besoins.

1.

Préciser les objectifs intermédiaires de la formation

1.1

Compter dans la liste des connaissances mesurées lors du positionnement celles qui ne sont pas encore acquises

1.2

Organiser ces connaissances en connaissances générales et connaissances intermédiaires

1.3

Traduire chacune de ces connaissances en un objectif de formation

1.4

Organiser ces objectifs en objectifs généraux et en objectifs intermédiaires

2.

Construire des modules de formation

2.1

Grouper les objectifs généraux en chapitres de cours

2.2

Grouper les chapitres en modules de formation, selon les thèmes évoqués et les connaissances ciblées

2-1 Etablir un parcours de formation

1.1

Compter dans la liste des connaissances mesurées lors du positionnement celles qui ne sont pas encore acquises

1.2

Organiser ces connaissances en connaissances générales et connaissances intermédiaires

Classer ces connaissances selon leur difficulté d'acquisition

Classer ces connaissances selon le nombre de connaissances intermédiaires nécessaires pour leur acquisition

Déterminer les connaissances qui sont des prérequis pour l'acquisition des connaissances ciblées

1.3

Traduire chacune de ces connaissances en un objectif de formation

Décliner chaque compétence en termes opérationnels : "être capable de..."

1.4

Organiser ces objectifs en objectifs généraux et en objectifs intermédiaires

Classer les objectifs selon le nombre de prérequis qu'ils nécessitent

2-1 Etablir un parcours de formation

1.1

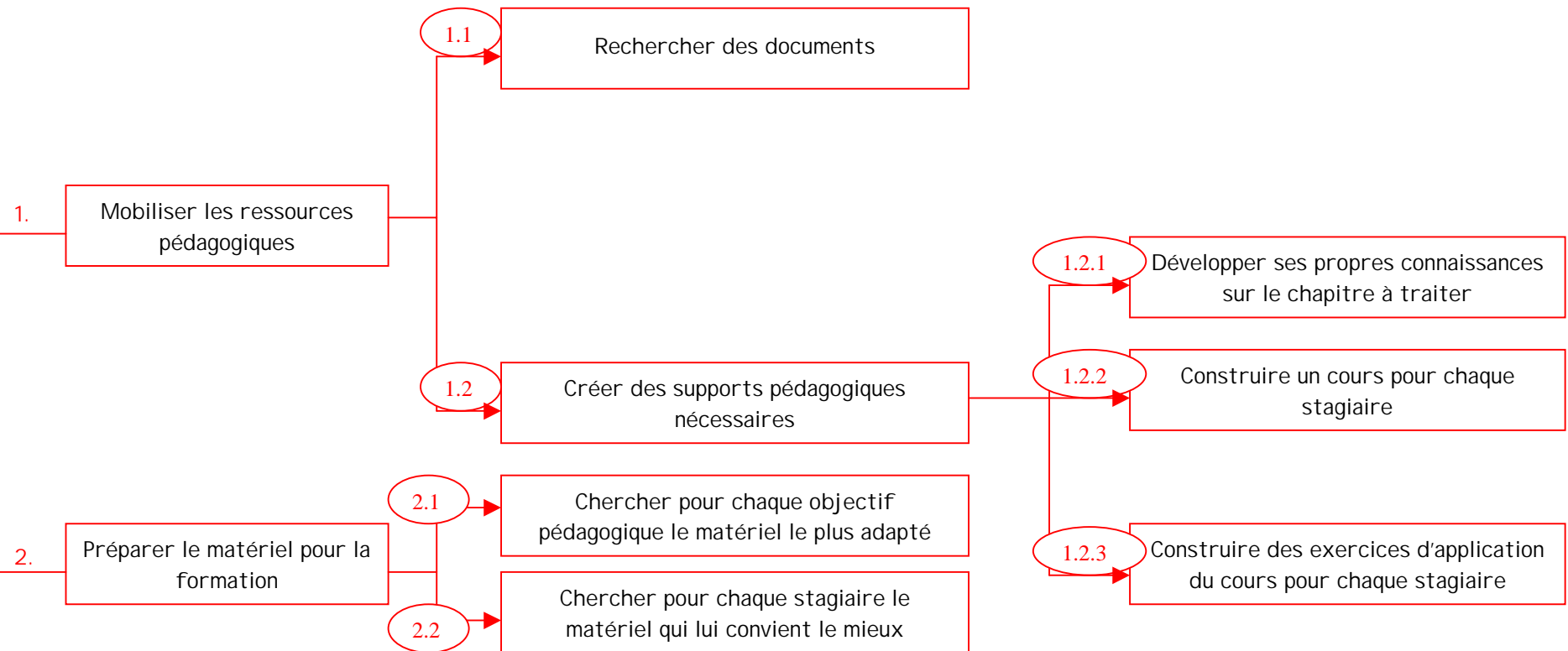
Associer le nombre de chapitres à étudier
au nombre d'heures de formation

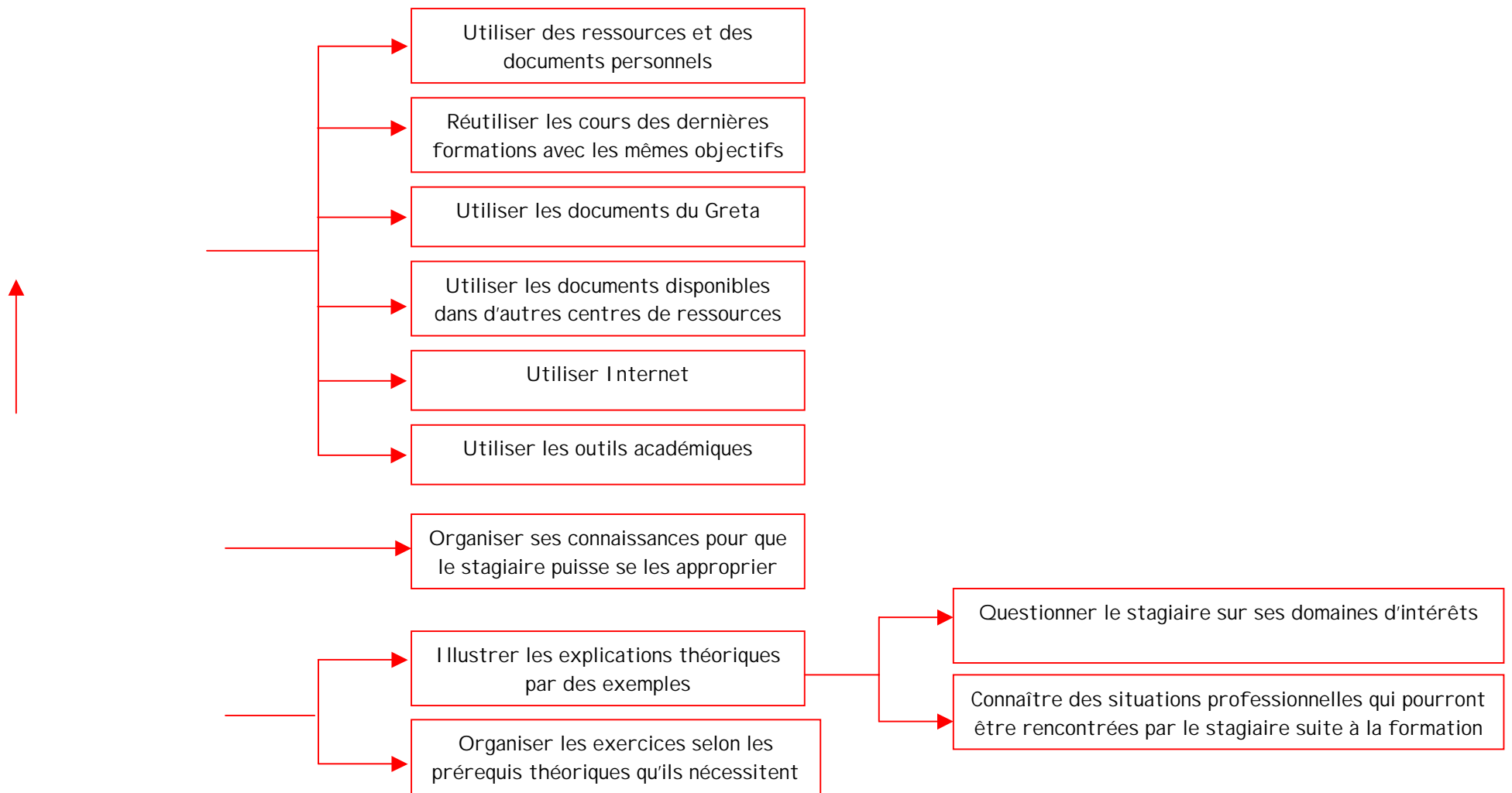
1.2

Associer l'étendue des chapitres à étudier
au nombre d'heures de formation

2-2 Préparer son intervention

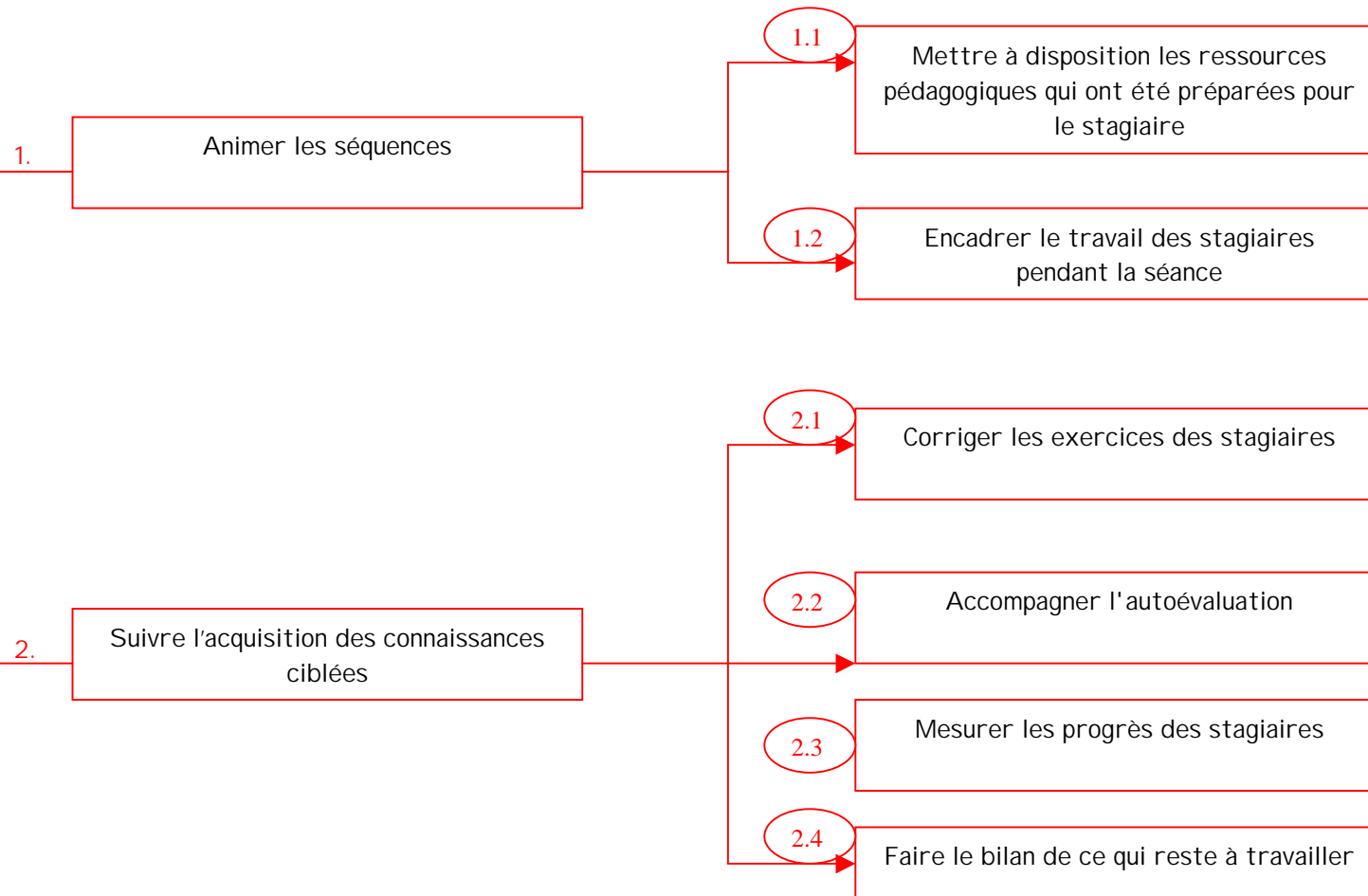
objectif principal : adapter la pédagogie de l'intervention aux besoins et possibilités de chaque stagiaire.





2-3 Accompagner une séance de formation

objectif principal : veiller à ce que chaque stagiaire acquière les connaissances faisant l'objet de la séance.



2-3 Accompagner une séance de formation

1.2

Encadrer le travail des stagiaires pendant la séance

Répondre aux questions des stagiaires

Connaître avec précision les objectifs et l'avancée de chaque stagiaire

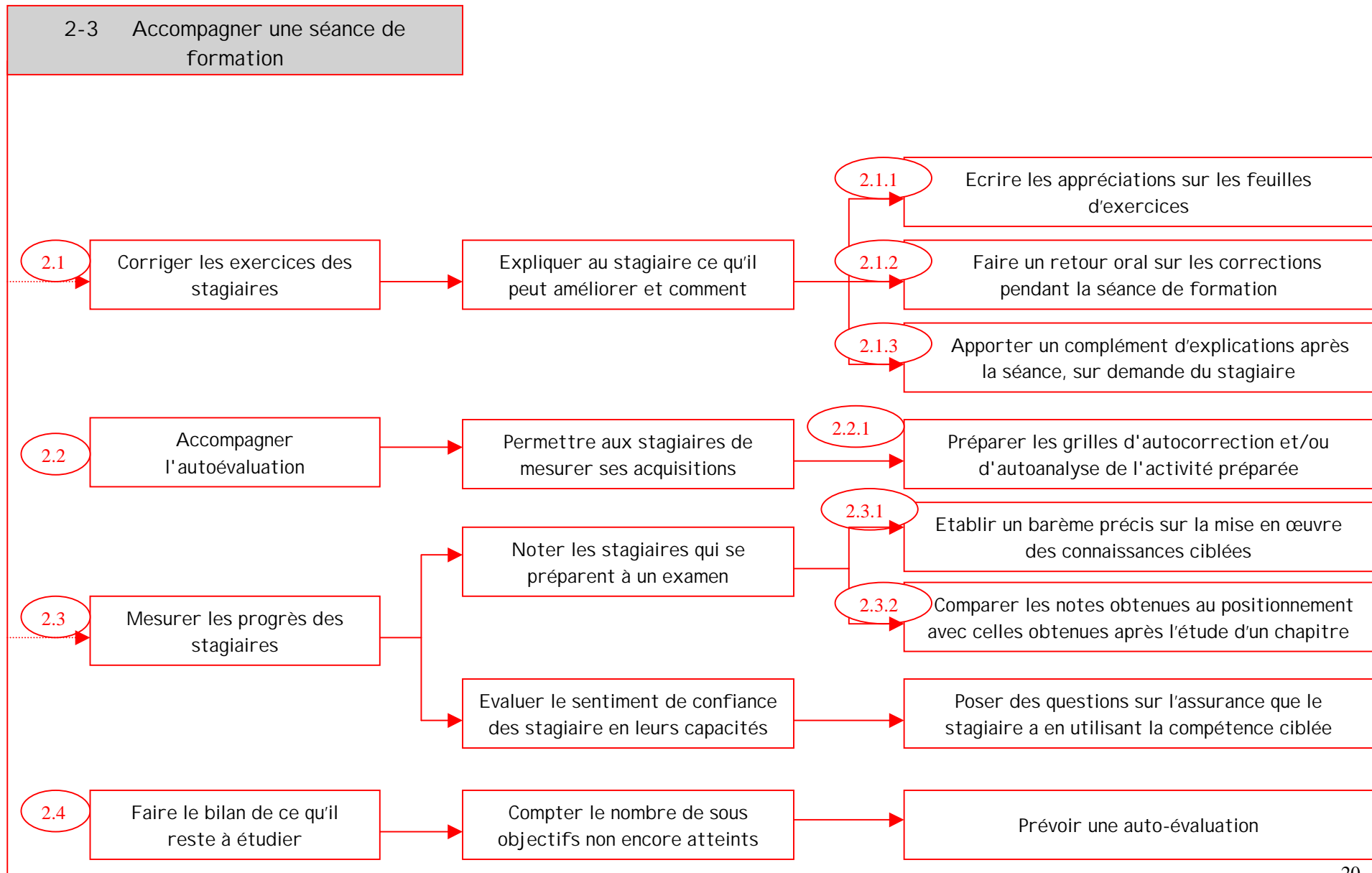
Donner des indices pour résoudre les exercices

Intervenir pour donner des explications

Utiliser des supports communs pour des explications en groupe

Regrouper les personnes concernées par l'explication

Renouveler l'explication auprès de toutes les personnes concernées



2-4 Réaménager le parcours de formation

objectif principal : adapter le déroulement de la formation au comportement du stagiaire en cours de formation.

1.

Suivre le stagiaire pendant sa formation

1.1

Observer le comportement du stagiaire

1.2

Discuter de l'évolution des attentes du stagiaire en cours de formation

1.3

Chercher des informations sur l'évolution du comportement du stagiaire

2.

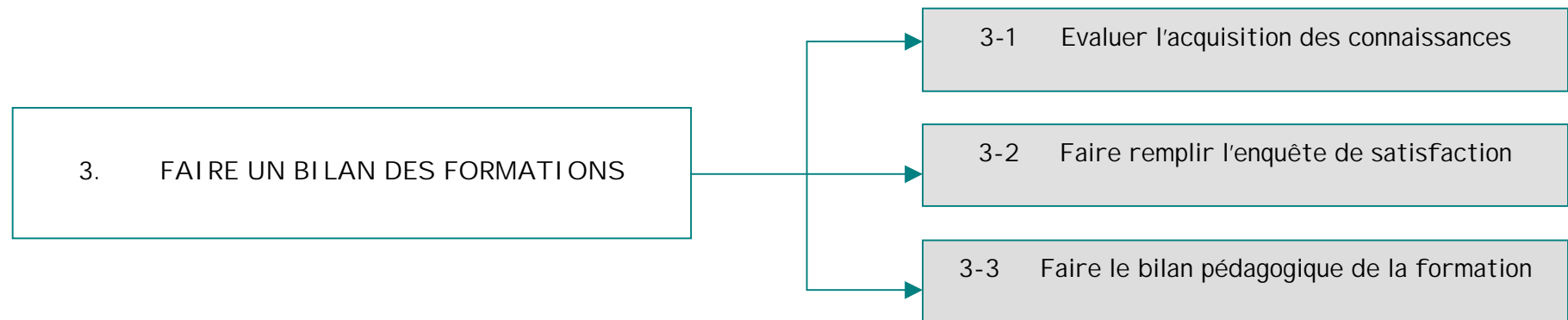
Proposer des modifications sur le parcours de formation

2.1

Etudier les contraintes du stagiaire

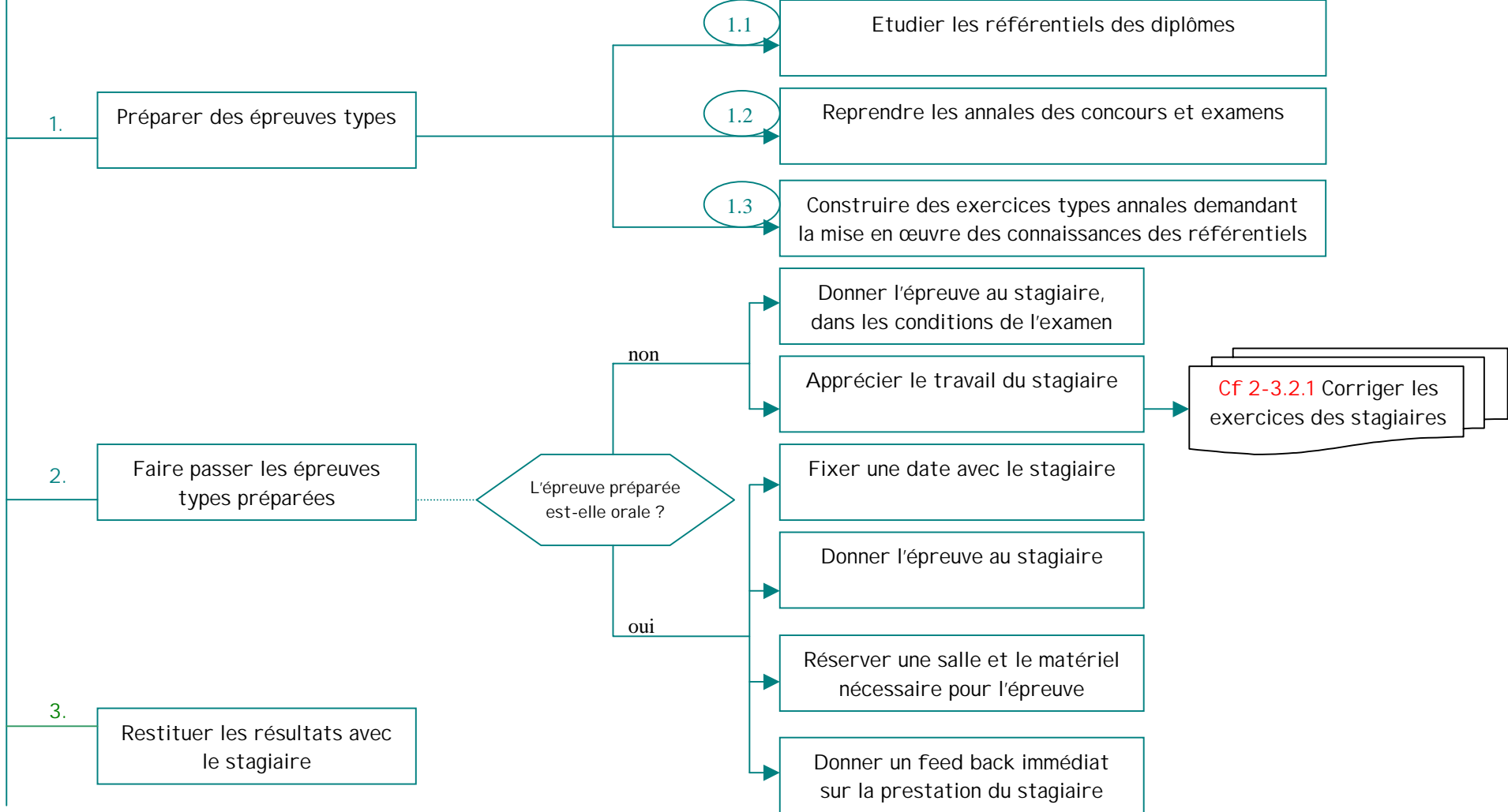
2.2

Modifier le nombre d'heures de formation



3-1 Evaluer l'acquisition des connaissances ciblées

objectif principal : s'assurer que les objectifs de la formation ont été atteints.



3-2 Faire remplir l'enquête de satisfaction

objectif principal : évaluer la qualité de la prestation.

1.

Donner l'enquête
aux stagiaires

2.

Ramasser les enquêtes
une fois remplies

3-3 Faire un bilan pédagogique de la formation

objectif principal : donner une trace au stagiaire, au prescripteur et au Greta de tout ce qui a été étudié pendant la formation.

1.

Evaluer le comportement du stagiaire en formation

Positionner le stagiaire sur des échelles selon : son assiduité, son autonomie, son investissement dans la formation, sa progression

2.

Faire la liste des chapitres abordés pendant la formation

2.1

Chercher la feuille de route dans le dossier du stagiaire

2.2

Recopier la liste de tous les contenus étudiés

3.1

Faire la liste de tous les objectifs non atteints, en totalité ou en partie

3.2

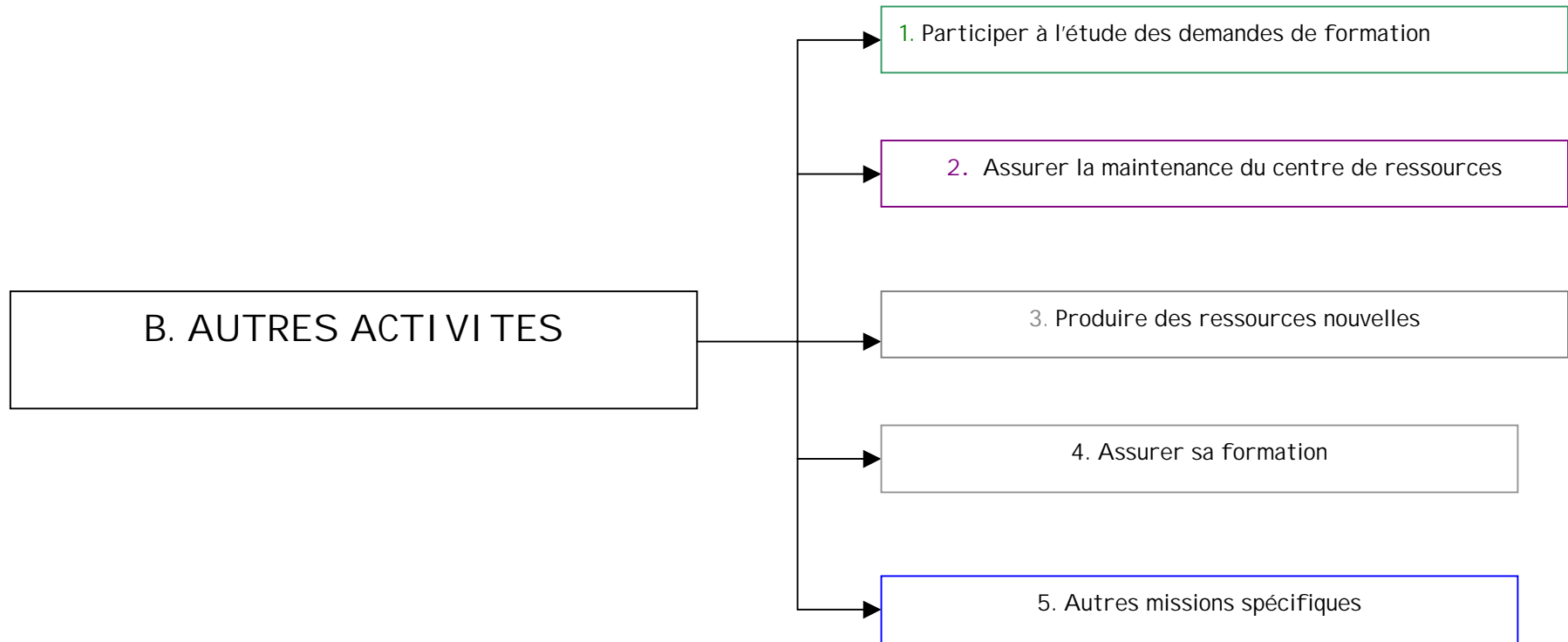
Traduire ces objectifs en un temps de formation qui serait nécessaire pour que le stagiaire puisse les atteindre

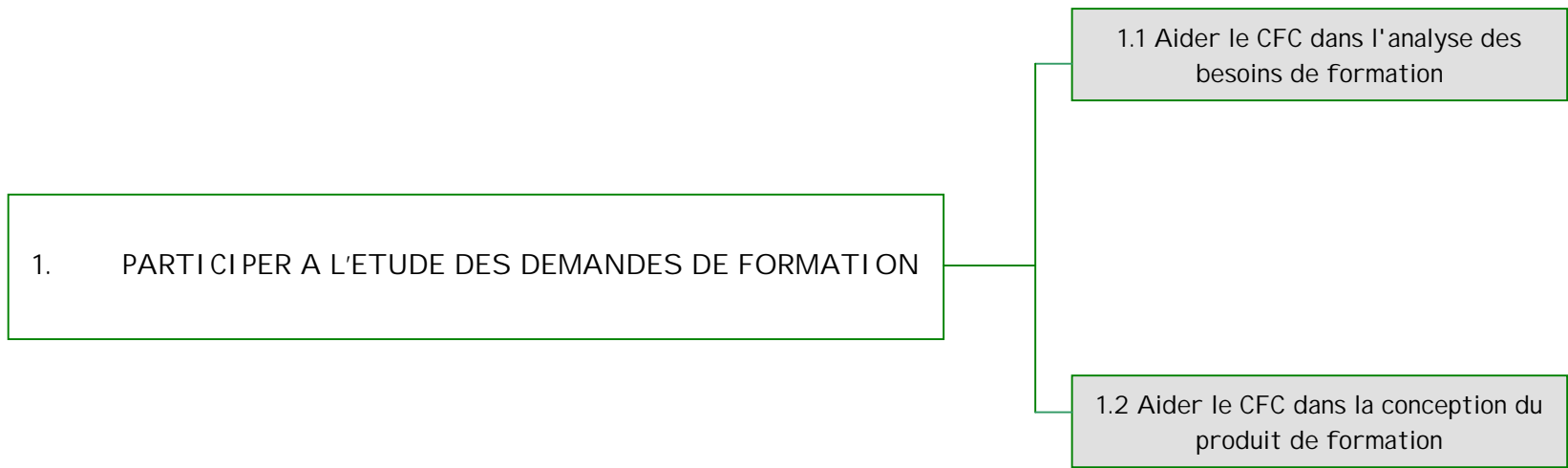
3.3

Donner au stagiaire cette liste d'objectifs avec les temps de formation associés

3.

Proposer au stagiaire de nouveaux contenus qui pourraient être abordés pour compléter ou approfondir la formation





1-1 Aider le CFC dans l'analyse des besoins

objectif principal : aider le CFC dans ses démarches d'ingénierie de la formation.

1.

Aller sur le terrain pour
rencontrer le commanditaire

2.

Identifier les objectifs

1-2 Aider le CFC dans la conception du produit de formation

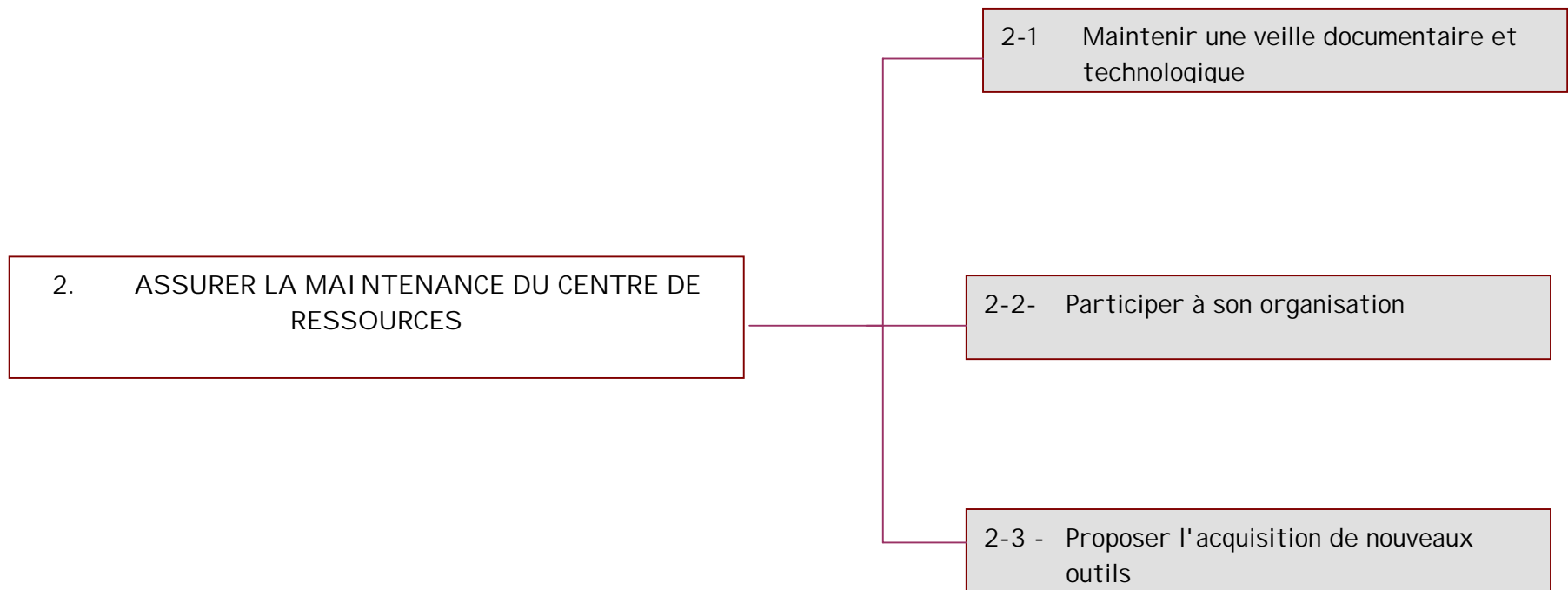
objectif principal : Aider à la formalisation du produit de formation.

1. Proposer des contenus

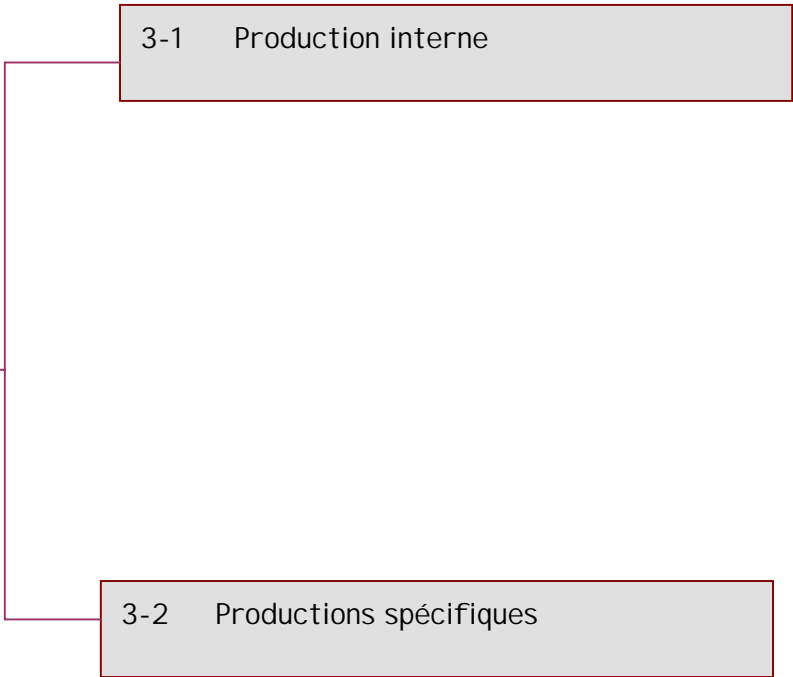
2. Participer au recueil des ressources nécessaires

3. Propose une durée, une méthode, un rythme

4. Proposer un calendrier



3. PRODUIRE DES RESSOURCES NOUVELLES



3-1 Production interne

3.1.1. Mise à jour des ressources

3.1.2. Elargissement de l'offre

3-2 Productions spécifiques

3.2.1. Répondre à une commande GRETA

3.2.2. Répondre à une commande académique

